



# CONVINUS GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie  Our free weekly service for you

MAY 2022 | WEEK 21



In this weeks issue /  
In dieser Woche

Czech Republic - Tschechische Republik  
Argentina - Argentinien  
European Union - Europäische Union  
Global Mobility



Buchen Sie hier Ihren  
nächsten Karriere-Booster  
im Bereich Global Mobility

  
2. Juni 2022  
von 10:00 - 11:00 Uhr  
**Richtige Umsetzung von  
Entsendungsverträgen**  
Praxis-Webinar  
+ Zertifikat

Haben Sie schon Ihre Vorsätze für das neue Jahr getroffen?

*2022 investieren Sie in Ihre Karriere*

Ihr Global Mobility Karriere-Booster!

Mit unseren Webinaren inkl. Zertifikat über Ihre neu erworbenen Skills

Alle Details:  
[shop.convinus.com](http://shop.convinus.com)

20 UNIVERSITÄT CONVINUS

26. Januar 2022  
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Quellensteuerrechnung in der internationalen Praxis**

Praxis-Webinar  
+ Zertifikat

20 UNIVERSITÄT CONVINUS

2. März 2022  
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Sozialversicherung unter Stellungswechsel bei grenzüberschreitender Tätigkeit**

Praxis-Webinar  
+ Zertifikat

20 UNIVERSITÄT CONVINUS

5. April 2022  
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Best Practice Management von Werten**

Praxis-Webinar  
+ Zertifikat

20 UNIVERSITÄT CONVINUS

3. Mai 2022  
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Herausforderung - Arbeitsbedingungen**

Praxis-Webinar  
+ Zertifikat

20 UNIVERSITÄT CONVINUS

2. Juni 2022  
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Richtige Umsetzung von Entsendungsverträgen**

Praxis-Webinar  
+ Zertifikat

20 UNIVERSITÄT CONVINUS

29. Juni 2022  
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Payroll Möglichkeiten für Expatriates**

Praxis-Webinar  
+ Zertifikat

20 UNIVERSITÄT CONVINUS

24. August 2022  
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Steuercompliance und Steueroptimierung**

Praxis-Webinar  
+ Zertifikat

20 UNIVERSITÄT CONVINUS

21. September 2022  
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Herausforderung Grenzgänger**

Praxis-Webinar  
+ Zertifikat

20 UNIVERSITÄT CONVINUS

26. Oktober 2022  
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Fallstricke bei Mitarbeiter-einsätzen zwischen der Schweiz & Deutschland**

Praxis-Webinar  
+ Zertifikat

20 UNIVERSITÄT CONVINUS

30. November 2022  
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Global Mobility Trends & Best Practice 2022 / 2023**

Praxis-Webinar  
+ Zertifikat

Czech Republic / May 25, 2022 

## Higher minimum income for foreign citizens

The government of the Czech Republic has set the minimum income for various categories of permits, which was previously undetermined. Sufficient financial resources were to be assessed at the discretion of the authority. Now, the following minimum incomes apply to the following types of permits:

1. Permit for study purposes: CZK 2,740 (approx. CHF 115) for the first month and twice the subsistence minimum for each subsequent month
2. Residence permit for longer stays without family members: 4,250 CZK (approx. 178 CHF)
3. Residence permit for longer stays with family members: for the main permit holder 3,910 CZK (approx. 164 CHF), for the spouse 3,530 CZK (approx. 147 CHF) and between 2,170 CZK (approx. 91 CHF) and 3,050 CZK (approx. 128 CHF) for dependent children depending on the age group (0-6 / 6-15 / 15-26).

The minimum amounts for accommodation costs between CZK 10,121 (approx. 424) and CZK 22,495 (approx. 942 CHF) depending on the size of the family have also been newly regulated.

Tschechische Republik / 25. Mai 2022 

## Höhere Mindesteinkommen für ausländische Staatsbürger

Die Regierung der Tschechischen Republik hat das Mindesteinkommen für diverse Bewilligungskategorien festgelegt, was bisher unbestimmt war. Ausreichende finanzielle Mittel waren im Ermessen der Behörde einzuschätzen. Nun gelten die nachkommenden Mindesteinkommen für die folgenden Bewilligungsarten:

1. Bewilligung zu Studienzwecken: 2'740 CZK (ca. 115 CHF) für den ersten Monat und den doppelten Betrag des Existenzminimums für jeden weiteren Monat
2. Aufenthaltsbewilligung für längere Aufenthalte ohne Familienangehörige: 4'250 CZK (ca. 178 CHF)
3. Aufenthaltsbewilligung für längere Aufenthalte mit Familienangehörigen: für den Hauptbewilligungshalter 3'910 CZK (ca. 164 CHF), für den Ehepartner 3'530 CZK (ca. 147 CHF) sowie zwischen 2'170 CZK (ca. 91 CHF) und 3'050 CZK (ca. 128 CHF) für unterhaltsberechtigte Kinder je nach Altersgruppe (0-6 / 6-15 / 15-26).

Geregelt wurden neu auch die Mindestbeträge für die Unterkunftskosten zwischen 10'121 CZK (ca. 424) und 22'495 CZK (ca. 942 CHF) je nach Familiengröße.

Argentina / May 25, 2022 

## Employers' obligation in connection with foreign employees

Since the beginning of the coronavirus pandemic, many countries have introduced a "Digital Nomad Visa". Now Argentina has also followed the trend and implemented a "Digital Nomad Visa" as from May 21, 2022.

The "Digital Nomad Visa" allows employed or self-employed persons who are exempt from the visa requirement to work in Argentina for an employer or a client outside Argentina. The visa is issued for 180 days and can be extended once for another 180 days.

It should be noted that for stays abroad as a "digital nomad", issues such as labor law, social security, taxes, and permanent establishment, among others, must be considered.

Argentinien / 25. Mai 2022 

## Einführung eines digitalen Nomadenvisums

Seit Beginn der Coronavirus-Pandemie haben viele Länder ein "digitales Nomadenvisum" eingeführt. Nun ist auch Argentinien dem Trend gefolgt und hat per 21. Mai 2022 ein "digitales Nomadenvisum" eingeführt.

Das "digitale Nomadenvisum" ermöglicht es angestellten oder selbständigen Personen, die von der Visumpflicht befreit sind, in Argentinien für einen Arbeitgeber oder einen Kunden ausserhalb Argentinien zu arbeiten. Das Visum wird für 180 Tage ausgestellt und kann einmalig für weitere 180 Tage verlängert werden.

Es ist zu beachten, dass bei Auslandsaufenthalten als "digitaler Nomade" unter anderem Fragen des Arbeitsrechts, der Sozialversicherung, der Steuern und der dauerhaften Niederlassung zu berücksichtigen sind.

European Union / May 25, 2022 

## Tax claims in an EU member state

Tax claims in an EU Member State can be claimed from a person who is resident in another EU Member State by means of the EU Debt Recovery Directive. The EU Debt Recovery Directive has been in force since 1 January 2012 and regulates intergovernmental administrative assistance in connection with tax claims. Social security contribution claims from other member states are not affected.

Example: Mr Miller is posted from Germany to Spain for 3 years. The employer assists with the filing of the tax return by providing a tax advisor. However, the employee must pay the taxes in Spain himself. Mr Miller goes back to Germany after the 3 years without paying all the tax debts in Spain.

Purely based on the national Spanish regulations, the Spanish tax authorities could not have claimed the outstanding tax debts from Mr Miller after he left Spain. By means of the EU Debt Recovery Directive, Spain can claim the outstanding tax amounts.

Europäische Union / 25. Mai 2022 

## Steueransprüche in einem EU-Mitgliedsstaat

Die Steueransprüche in einem EU-Mitgliedsstaat können von einer Person, welche ihren Wohnsitz in einem anderen EU-Mitgliedsstaat hat, mittels der EU-Betreibungsrichtlinie eingefordert werden. Die EU-Betreibungsrichtlinie ist seit dem 1. Januar 2012 in Kraft und regelt die zwischenstaatliche Amtshilfe im Zusammenhang mit Steueransprüchen. Sozialversicherungsbeitragsansprüche von anderen Mitgliedsstaaten sind nicht davon betroffen.

Beispiel: Herr Miller wird von Deutschland für 3 Jahre nach Spanien entsandt. Der Arbeitgeber unterstützt mit der zur Verfügung Stellung eines Steuerberaters bei der Einreichung der Steuererklärung. Die Steuern muss der Mitarbeiter in Spanien jedoch selbst bezahlen. Herr Miller geht nach den 3 Jahren wieder zurück nach Deutschland, ohne dass er sämtliche Steuerschulden in Spanien bezahlt.

Rein aufgrund der nationalen spanischen Regelungen hätte die spanische Steuerbehörde die offenen Steuerforderungen nicht bei Herrn Miller nach seinem Wegzug aus Spanien einfordern können. Mittels der EU-Betreibungsrichtlinie ist Spanien in der Lage die offenen Steuerbeträge einzufordern.

May 25, 2022 

## Global Mobility: Remote Work and Home Office - More than just a necessary evil?

Are home office and remote work already positively anchored in your company or are they rather seen as a necessary evil that has crept into your company during the pandemic?

Future-oriented companies that want to attract qualified employees will inevitably have to deal with remote work and home office. Viewing these forms of work still as a benefit is simply outdated and misses the opportunity to recruit the best employees on the international labor market - or at least within a significantly expanded region.

It almost goes without saying that companies will always be pushed to their limits in this transition. The work environment has changed too drastically in recent years for all the new topics such as "hybrid onboarding," "workation," international remote work and the like to have already been effectively and fully implemented in the company.

Companies that want to meet these challenges and do not regard home office and remote work as a necessary evil will have the best growth and market opportunities in the future. For HR, this path will certainly not be easy. But it offers you great potential to make your company fit for the future. Be part of it!

25. Mai 2022 

## Global Mobility: Remote Work und Homeoffice – Mehr als nur ein notwendiges Übel?

Sind Homeoffice und Remote Work bei Ihnen im Unternehmen bereits positiv verankert oder werden sie eher als ein notwendiges Übel angesehen, das sich während der Pandemie in Ihr Unternehmen eingeschlichen hat?

Zukunftsorientierte Unternehmen, die qualifizierte Mitarbeiter nachhaltig für sich gewinnen möchten, werden sich zwangsläufig mit Remote Work und Homeoffice auseinandersetzen müssen. Diese Arbeitsformen heute noch als Benefit anzusehen, entspricht für Büroarbeitsplätze einfach nicht mehr dem Zeitgeist und verpasst die Chance, die besten Arbeitskräfte auf dem internationalen Arbeitsmarkt - oder zu mindestens innerhalb eines deutlich erweiterten Einzugsgebietes – zu rekrutieren.

Dabei ist es nahezu selbstverständlich, dass Unternehmen bei dieser Umstellung immer wieder an ihre Grenzen stossen werden. Zu drastisch hat sich die Arbeitswelt in den letzten Jahren verändert, um all die neuen Themen wie «hybrides Onboarding», «Workation», international Remote Work und dergleichen mehr bereits effektiv und vollends im Unternehmen umgesetzt zu haben.

Unternehmen, die sich dieser Herausforderung des internationalen Arbeitens stellen wollen und Homeoffice und Remote Work nicht als notwendiges Übel betrachten, werden zukünftig die besten Wachstums- und Marktchancen haben. Für HR wird dieser Weg sicherlich nicht einfach sein. Aber er bietet Ihnen ungeahnte Möglichkeiten, um Ihr Unternehmen zukunftstauglich zu machen. Seien Sie mit dabei.